

INTEGRATIONSFACHDIENST BREMEN

# Berufsbegleitung und Arbeitsvermittlung



**Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen ideal und dauerhaft im Arbeitsleben zu positionieren, das ist die Aufgabe des Integrationsfachdienstes (IFD) Bremen. Der IFD fungiert dabei als unterstützendes Bindeglied zwischen Betroffenen und Arbeitgebern. Vor 25 Jahren begann der Fachdienst als Modellprojekt, heute ist er unverzichtbar. Rund 600 Menschen und zahlreiche Arbeitgeber nehmen die Unterstützung jährlich in Anspruch.**

Das Angebot ist dabei vielfältig und steht unter dem Tenor „gesellschaftliche Teilhabe“. Es ist das Ziel, schwerbehinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bringen und entstandene Arbeitsverhältnisse bei möglicherweise entstehenden Problemsituationen zu erhalten und abzusichern. Neben der einfachen Vermittlung bestehen Möglichkeiten einer intensiveren Unterstützung in unterschiedlichen Formen der sogenannten

*„Das Beratungs- und Unterstützungsangebot des IFD ist kostenlos und alle Gespräche sind individuell und vertraulich.“*

„Unterstützung Beschäftigung“. Hier steht im Fokus, dass zunächst einmal durch Arbeitserprobungen und Praktika Fähigkeiten und Interessen eingegrenzt werden können, um anschließend in der Vermittlung gezielter vorgehen zu können. Eine erste auf den Arbeitsmarkt bezogene Orientierung bietet der IFD bereits Schülern mit Unterstützungsbedarf an. Weiterhin richten sich Beratung und Vermittlung auf Alternativen zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Die Bandbreite der Unterstützungsleistungen deckt auch die Beratung von Arbeitgebern ab. Es wird über Besonderheiten und Fördermöglichkeiten informiert und in konkreten Einzelfällen unterstützt.

## AUF DEM ARBEITSMARKT ENTGEGENKOMMEN

Bernhard Havermann ist Geschäftsführer des IFD und er weiß aus Erfahrung, dass gerade beim Thema „Inklusion am Arbeitsplatz“ fehlende Informationen das Entstehen eines neuen Arbeitsverhältnisses für schwerbehinderte Menschen häufig ausbremsen. „Die Sozialgesetzgebung ist super, super kompliziert, für beide Seiten. Da gibt es sicherlich so Stereotypen, die man im Kopf hat, also gerade auf der Arbeitgeberseite. Da sich jeder Fall unterschiedlich darstellt, ist es auch wichtig, dass man da kompetente Menschen hat, die einen an die Hand nehmen können und durch den ganzen Dschungel der gesetzlichen Regelungen und Fördermittelbestimmungen durchführen können. Es gibt keinen Standardfall, es ist immer abhängig vom Kandidaten.“ Ergänzend wünscht Havermann sich mehr Mut und Bereitschaft von potenziellen Arbeitgebern. Nur weil ein Kandidat vielleicht anfangs nicht zu 100 Prozent passt, scheuen manche Unternehmen sich davor, gemeinsam mit dem Bewerber einen Entwicklungsprozess in Gang zu bringen, und lassen Stellen lieber unbesetzt. „Der Fairness hal-

ber: Wir können natürlich schlecht einschätzen aus dem Außenverhältnis, unter welchen betriebswirtschaftlichen Bedingungen und unter welchem wirtschaftlichen Druck die Unternehmen stehen. Für so was braucht man natürlich immer Frei- und Spielräume, Zeit und Geld.“ Dennoch, Menschen mit einer Behinderung sind oft ein Gewinn für die Unternehmenskultur, oft besonders motiviert, und identifizieren sich sehr mit dem Betrieb.

*„Fehlende Infos bremsen häufig das Entstehen eines neuen Arbeitsverhältnisses für schwerbehinderte Menschen aus.“*

## DIREKTE BERATUNG FÜR UNTERNEHMEN

Neben Michael Rockstein ist Katharina Lammers im Beratungsteam der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA). Sie steht Unternehmen, die Inklusionsoffenheit signalisieren, in einer Lotsenfunktion unterstützend zur Seite. In Erstgesprächen bekommt sie häufig zu hören, dass seit Jahren keine Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen in der Personalabteilung ankämen. Lammers beleuchtet dann vorhandene Ausschreibungen

und reflektiert diese aus Bewerbersicht. Im weiteren Austausch entstehen gemeinsam Ideen und es wird zum Beispiel erarbeitet, wie sich Stellenausschreibungen gestalten lassen, um Menschen mit Behinderung anzusprechen, ohne zu diskriminieren, mit Blick auf den Datenschutz. „Ich habe in einem Unternehmen einen wahn-sinnig schönen Film zur Akquise gesehen. Wie vielfältig dieses Unternehmen ist, viele Nationen, unterschiedliche Altersgruppen, unterschiedliches Lernniveau und das Thema Schwerbehinderung taucht überhaupt nicht auf. Ich glaube, das ist vielen Unternehmen auch nicht bewusst, dass sie dieses Signal nicht senden, dass es für sie auch zur Vielfalt dazugehört.“ Gleichzeitig weiß Lammers, dass natürlich viele Fragen auch erst mit einer Bewerbung auftauchen. Dauert die Einarbeitungszeit länger? Werden technische Hilfsmittel benötigt? Muss vor Ort ein wenig umstrukturiert werden? Gibt es Fördermittel? Aber genau das sind die Fragen, wo sie als Ansprechpartnerin ansetzt, diesen Prozess gerne und hilfreich begleitet und weiterhilft.

## UNSIHERHEITEN ABBAUEN

Havermann fügt ergänzend hinzu, dass viele potenzielle Arbeitgeber auch die Sorge haben, sich von einem nicht geeigneten Arbeitnehmer nicht wieder lösen zu können auf Grund des besonderen Kündigungsschutzes. Doch diese Sorge ist überwiegend unbegründet. „Bei Kündigung ist das so, dass dieser durch das Integrationsamt zugestimmt werden muss. Da haben viele die Befürchtung, dass sie dauerhaft einseitig gebunden sind. Die Realität zeigt aber, dass diese Befürchtung unbegründet ist, weil in Fällen von verhaltensbedingten Kündigungen in über 2/3 der Fälle



Bernhard Havermann, Geschäftsführer

dem Antrag auf Zustimmung stattgegeben wird.“ Gleichzeitig steht auch in diesen Situationen der IFD unterstützend zur Seite und Lammers ergänzt: „Wir würden uns genau diese Frage wünschen: Wie sieht das denn aus mit dem besonderen Kündigungsschutz? Diese Frage kommt leider nicht. Das ist auch ein Stückchen das Problem, dass sich Arbeitgeber noch zu wenig informieren, dass sie sich noch zu wenig an das Thema rantrauen.“ Außerdem weist die Expertin darauf hin, dass es in der Probezeit keinen besonderen Kündigungsschutz gibt. „Man darf sich kennenlernen und dann entscheiden: Passt das Arbeitsverhältnis, ja oder nein.“ Das Beratungs- und Unterstützungsangebot des IFD ist kostenlos und alle Gespräche sind individuell und vertraulich. Der überwiegende Anteil wird durch das Amt für Versorgung und Integration Bremen beauftragt und finanziert.



Katharina Lammers, EAA-Beraterin